Üzeyir Garih: "Şirket İçi Eğitim"

Geçen sayımızda Alarko'da ilk şirket içine ve sektöre yönelik eğitim etkinliklerinin örgütlenmesini ve gelişimini anlatmıştık. Bu sürecin devamı olarak Üzeyir Garih Bey'in 1990 yılında "şirket içi eğitim" konusunu inceleyen bir yazısı bu süreçteki birikimin değerlendirilmesi gibidir. Aşağıda bu yazıyı sunuyoruz.

Okul ve üniversitelerde bahis konusu temel eğitimde ele edilen bilgiler iş hayatının çapraşık problemlerinin çözümünde kullanılacak metot ve sistemlerin anlaşılmasına yardımcı olacak niteliktedir. İş hayatına girmiş bulunan gencin artık çalıştığı müessesede eğitim görmesi gerekir. İş hayatında eğitim yaygın olduğu gibi büyük müesseselerde örgündür de.

Yaygın eğitim dediğimiz, iş atmosferinin içinde gayret sarf etmeden günlük hayatta bakarak görerek bilinçaltına yerleşen bilgilerdir. Bu tür bilgiler genelde çalışılan müesseseye özgü bilgilerdir. Kuruluşlarda varsa prosedürler okunsun veya okunmasın, sözü edilen firma bilgileri çalışanların hafızalarında yer eder. Giriş çıkış ve servis saatleri, avans ve izin alma şekilleri, şirket içi ve dışı iletişim usulleri, dosyalar, matbu evrak ve sirkülasyonu, hiyerarşik düzen, kişiler ve etkinlikleri, müracaat ve talep değerlendirmeleri, yararlı ve zararlı kısa devre iletişimleri bu yaygın dediğimiz eğitim meyanındadır.

Özellikle büyük kuruluşlarda örgün eğitimi birkaç kısma ayırmak mümkündür ve bu eğitimlerin kurumlaşması aşamasında olan müesseselerde büyük bir titizlikle ve bilimsel şekilde mutlaka yapılması icap eder.

Kurumlaşma aşamasında olan kuruluşlarda örgün eğitim genelde üç ana dalda yapılması gerekir.

1. Kurum içi prosedür ve sistemlerin uygulanmasına yönelik toplu eğitimler.
2. Müessesenin muhtelif iş branşlarında ve her seviyede yapılacak teknik eğitimler.
3. Özellikle üst kademeye yönelik "kendini çağdaşlaştırma" veya "kendini yenileme" eğitimleri, Batılıların "recycling training" dedikleri eğitimler, özellikle teknik ve teknolojinin baş döndürücü bir hızla geliştiği 20. yüzyılın sonlarında 40 yaşını geçmiş üst kademe uzman veya yöneticilerinin, emirleri altındaki genç nesille diyaloga girebilmeleri ve çağdışı kalmalarını önleyebilmeleri için sık sık tabi tutulmaları bir zaruret halini alan eğitimlerdir.

Yukarıda sözü edilen üç daldaki eğitimler:

- Şirket içi gruplar şeklinde toplu
- Şirket dışı münferit
- İş başında eğitim

metodlarından birini kullanmak sureti ile uygulanabilir. Bu bakımdan büyük kuruluşlarda genelde Endüstri İlişkileri ve Organizasyon Metod departmanları bu eğitim işlevini yüklenmek durumundadır.

Grup şeklinde tertiplenecek ve azami 2 saati geçmeyecek eğitimlerin günün iş saatleri içinde uzatılmış öğlen paydosu veya kısaltılmış gün sonunda bir veya iki kerede verilmesi uygundur. Ayrıca bu tür eğitimlere iştirak edeceklerin kalabalık olmaları halinde eğitimin 2 veya 3 grupta yapılması çok yararlı olur. Bu durumda mazeretleri dolayısı ile kendi grubunun eğitimine katılamayanlar başka bir grubunkine iştirakle bunu telafi edebilirler. Ayrıca eğitimlerin 10 veya 15 kişi ile yapılması sonucu soru-cevap imkanları artacağından hedefe daha çok yaklaşılır.

Üst kademeler mahsus toplu eğitimler, gün ortası veya sonunda işyerinde iştirak, bu kademelerin iş yükü ve zaman kıtlığı dolayısı ile çoğu kez mümkün olmayabilir. Hafta sonları ise ailevi ve sosyal nedenler bu kademedeki kişilerin iştirakini önleyebilir. Bu bakımdan üst kademe eğitimlerinin şehir dışında bir otelde hafta sonları aileleri ile birlikte yarı tatil şeklinde düzenlenmesi olaya sosyal bir atmosfer katacak, üst kademelerin ailece kaynaşmalarını sağlayacak, iştirak oranını çok artıracaktır.

Üst kademeler için tek tek yapılabilecek "kendini yenileme" eğitimlerinin müessese dışı kurslarla ifası daha iyi sonuçlar verir. Bu durumda şirketin üst kademesindeki kişi, kurumdan muvakkaten ayrılırken, bir muavinine sorumluluk delege ederek yetişmesini sağlayacak ve ayrıca kendini ve muavinini terfi için hazırlayacaktır.

İş başında eğitimin ise her amir tarafından sistematik olarak yapılmasını öneririm. Bu eğitimler amirler tarafından yapılan işlerin alt kademeye delegasyonunu, dolayısı ile amirin düşünme, planlama ve kendini yenilemesine fırsat vermiş olur.

(Dr. Üzeyir Garih, Deneyimlerim-1, ağustos 1990)

Üzeyir Garih bir konferansta